



Chapter 04

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成	安全への取り組み
生物多様性の保全	レジリエンスの強化
人財戦略	地域への貢献
DX戦略	リスクマネジメント
人権の尊重	コーポレート・ガバナンス



循環型社会の形成

廃棄物の適正管理・処理

全社から排出される廃棄物を一元管理する廃棄物管理システムを構築しており、廃棄物の適正処理に努めるとともに、品目ごとの排出量・最終処分量の削減や、リサイクル、再利用に関してさまざまな観点から検討を進めています。

特に排出量全体の約8割を占める石炭灰については、セメントや道路の路盤材の原料のほか、埋め立て材として土地造成に活用しリサイクルするなど、社会貢献につながるよう取り組みの強化を図っています。

2022年度の再資源化率は87.6%となり、2021年度実績86.7%と比べ向上したものの、90%の目標に対し未達となりました。目標値が未達となった要因は、発生量の大部分を占める石炭灰の発生量が減少したものの、セメント需要低下に伴うセメント会社への搬出量が低下したことが挙げられます。

石炭灰・石こうの有効利用

石炭火力発電所から発生した石炭灰は、建設工事や土木工事などで使用するコンクリートに、JIS規格※に適合した石炭灰（フライアッシュ）として有効利用されています。また排煙脱硫装置で副生される石こうは、石こうボードなどへ有効利用されています。



※JIS規格=日本産業規格 (Japanese Industrial Standardsの略)。日本の産業製品に関する規格や測定法などが定められた日本の国家規格のこと。

使用済太陽光パネルのリユース・リサイクル推進に向けた取り組み

当社が参画している、PV CYCLE JAPAN地域収集モデル検討委員会「宮城実証事業」を通じ、住宅等から発生する使用済太陽光パネルの適正なリユース・リサイクルルートの構築に向け、検証を進めています。



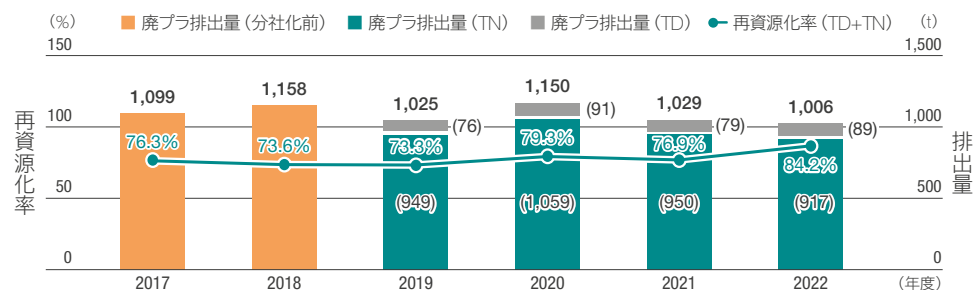
プラスチック使用製品産業廃棄物の削減と再資源化に向けた目標

- プラスチック使用量の少ない製品または代替製品を可能な範囲で選択する。
- 廃プラスチックの再資源化促進に努め、再資源化率の維持・向上を図る。

廃プラスチック類の排出状況

廃プラスチックの排出量は年間1,000トン程度で推移しており、その大半は東北電力ネットワークから排出されている配電資材です。そのうち80%以上については再資源化しており、廃プラスチック全体としては70%以上の再資源化率を維持しています。

廃プラスチック類 排出量および再資源化推移



※TD:東北電力、TN:東北電力ネットワーク。

廃プラスチック類の再資源化

循環型社会の形成に向け、廃プラスチックの削減やリサイクル、再利用に取り組むとともに、プラスチック廃材を原料とした製品の購入にも努めています。

リサイクル品の例として、配電柱の転倒や沈下、傾斜の防止に必要な支持材である「ねかせ」について、従来のコンクリート製に代えて配電工事で撤去した廃プラスチックを原料とした「プラスチック製ねかせ」を使用しています。



「プラスチック・スマート」キャンペーンへの賛同 <https://www.tohoku-epco.co.jp/enviro/disclosure/>

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

生物多様性の保全

生物多様性の保全に関する考え方

当社は、環境行動四原則の一つに「豊かな自然環境を守り、共生します。」を掲げ、自然と共生する東北・新潟地域の伝統的な価値観を大切にしながら、生物多様性が生み出すさまざまな恩恵に感謝し、事業活動によって発生する環境負荷が生物多様性に影響を及ぼさないよう、十分に配慮しています。

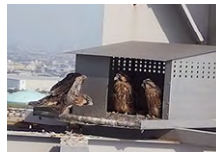
発電所の運営においても、生物多様性に与える影響を回避・最小化するよう引き続き努めていきます。

事業活動における生物多様性への配慮

火力発電所における国内希少野生動物種“ハヤブサ”との共生

仙台火力発電所・新仙台火力発電所には、国内希少野生動物種であるハヤブサが生息しており、生物多様性への配慮の観点からも、ハヤブサの生息環境の保全に努めています。

特に、新仙台火力発電所では、煙突にハヤブサの人工巣を設置することで、ハヤブサの営巣や、ふ化した幼鳥の巣立ちも確認されています。



ハヤブサの2022年5月撮影
(新仙台火力発電所)

火力発電所構内に水辺環境を創造

仙台火力発電所では、構内貯水池周辺のビオトープ（生物の生息環境）を整備し、生物多様性の保全に努めています。ビオトープの中心となる前島野鳥の池では、ムスジイトトンボなどの貴重な生物が確認されています。



ムスジイトトンボ

火力発電所における“ハタハタ”の迷入防止

秋田県の能代火力発電所では、冬季になると産卵のため大量に接岸する県魚ハタハタが、取水口へ迷入することを防止するため、取水口に迷入防止網を設置するとともに、網を通過したハタハタを再び海域に戻すための魚道（ぎょどう）を設置しています。

また、網にはブリコ（ハタハタの卵）が付着しますが、ある程度孵化を確認してから網を外すなど、地元漁業の資源保護にも配慮しています。



ブリコ（ハタハタの卵）

原子力発電所構内の湿原を保護

東通原子力発電所構内の湿原には、希少な動植物が多く確認されており、これらを保護するためにはヨシなどの阻害となる植物の侵入を防ぐ必要があります。このため、湿原の環境調査を行い、計画的に草刈りを行って希少な動植物の生息・生育環境が変化しないようにしています。



湿原に咲くニッコウキスゲ



希少なチョウ（ゴマシジミ）

送変電設備新增設工事時における希少動植物調査・保全対策

変電所・開閉所の敷地造成の前には、生態系への影響を最小限とするため、希少動植物の調査を行い、貴重な野生動物の移植やその後の生育状況の確認などを実施しています。

また、山中を通過する超高压送電線ルート
の建設時には、事前に希少動植物調査および有識者からの意見を踏まえた保全対策を自主的に実施することで、環境負荷を可能な限り低減しながら工事を進めています。



トウホクサンショウウオの卵



工事敷地外に作成した造成産卵環境

 **生物多様性の取り組み** <https://www.tohoku-epco.co.jp/enviro/seibutsu/index.html>

特定外来生物“オオハンゴンソウ”の防除

東北自然エネルギーでは、岩手県の雫石事業所が環境省の認定事業者となり、葛根田・松川地区において特定外来生物“オオハンゴンソウ”の防除を毎年実施しています。



参考リンク

防除の確認・認定（改正法の施行前の手続きによるもの） | 日本の外来種対策 | 外来生物法 (env.go.jp)

環境省“30by30アライアンス”への参画

東北緑化環境保全では、2030年までに日本の陸域・海域の30%を保全・保護する目標の達成に寄与するため、“生物多様性のための30by30アライアンス”に参画しています。



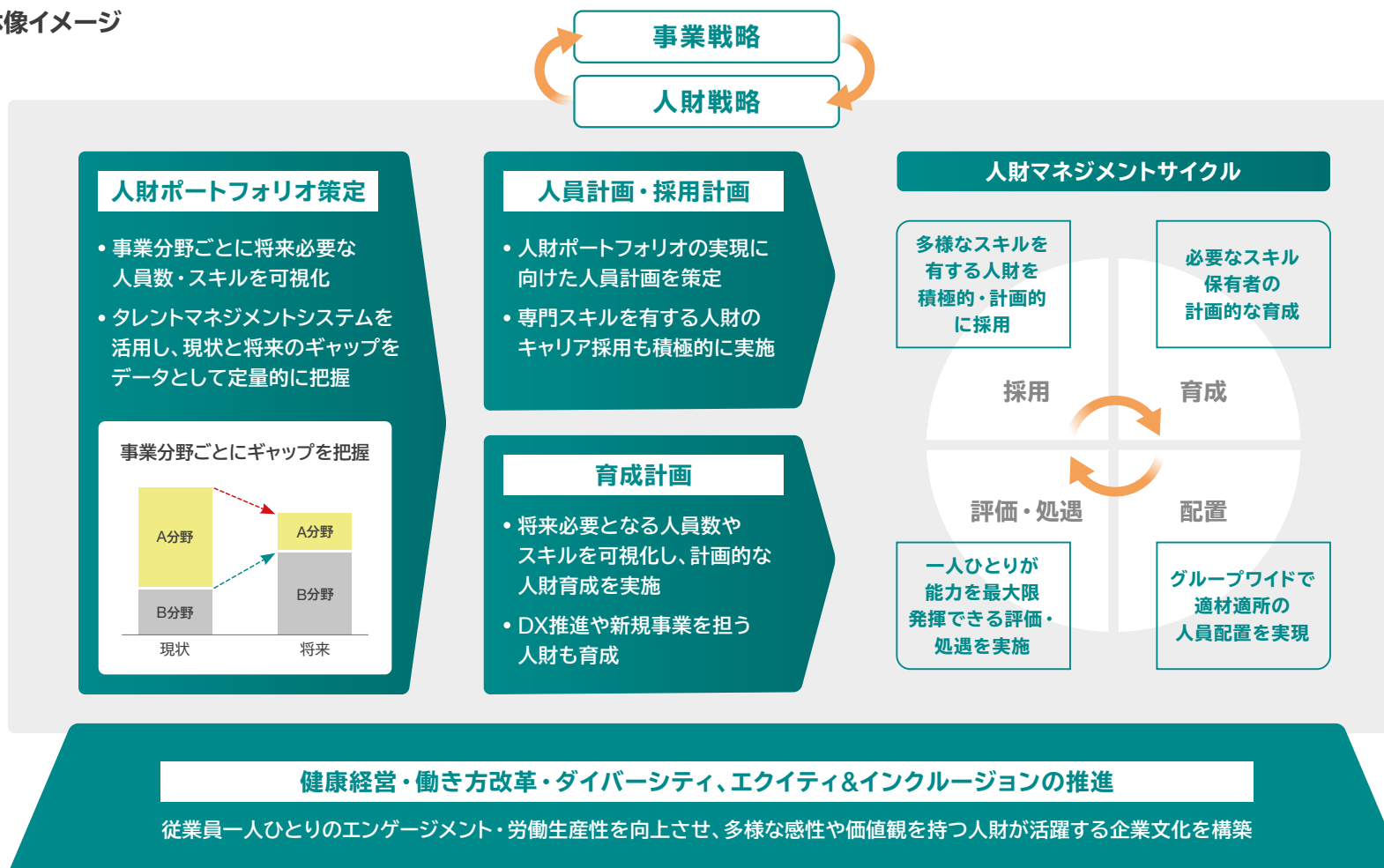
人財戦略

当社グループが東北発の新たな時代のスマート社会の実現に貢献し、社会の持続的発展とともに成長していくためには、新たな価値を創造できる人財の強化と、事業戦略と人財戦略の連動性を高めることが重要であると考えています。この考えの下、2021年度に中長期の事業ポートフォリオに基づく人財ポートフォリオを策定し、事業戦略の遂行に必要な人員数・スキルを可視化しました。また、将来に向けて拡充が必要なスキルタイプに

ついては育成や採用などによる充足を計画的に行っています。

同時に、健康経営や働き方改革、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進し、従業員一人ひとりのエンゲージメントや労働生産性を向上させ、多様な感性や価値観を持つ人財が活躍する企業文化を構築していきます。

人財戦略の全体像イメージ



イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

「よりそうnext」実現を支える人財ポートフォリオ

中長期の事業ポートフォリオに基づく人財ポートフォリオを活用することで、人的資本の最大化に向けた人事施策を展開しています。

人財ポートフォリオにおいては、当社グループの事業領域を14分野に区分し、各分野で活躍できる人財を181のスキルタイプに分類しています。その中で、データ分析・デジタルマーケティングといったデジタル関連、新規事業の立ち上げ・推進、VPP等次世代エネルギーサービス推進や再生可能エネルギー事業の開発・推進などに必要な36のスキルタイプについて、人財育成や採用などによる拡充を進めています。今後、事業戦略に合わせて、拡充する領域・スキルタイプを適宜見直していきます。

また、タレントマネジメントシステムの導入により、人財マネジメントのデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するとともに、社員一人ひとりのスキル等を定量把握・分析し、人員計画や採用計画、人財育成、配置に反映しています。

これらの施策を推進し人財マネジメントを高度化していくことで、「よりそうnext」実現を人財面から支えていきます。

「より、そう、ちから。」の実践

「よりそうnext」実現にあたっては、その基盤として、従業員一人ひとりがお客さまにより近い、地域に寄り添い、グループスローガン「より、そう、ちから。」を日常業務で体現し続けていくことが必要です。

このため、「より、そう、ちから。」に込められた想いを学ぶeラーニングツール「『より、そう、ちから。』の手引き」や、良好事例の共有により具体的な実践イメージを醸成する「部門別行動事例集」、自発的な行動を喚起する「ブランド動画」などを活用しながら、従業員への定着を図っています。



「より、そう、ちから。」に係る良好事例の共有



ブランド動画「より、そう、ちから。」

中長期ビジョン「よりそうnext」の理解促進・浸透の取り組み

当社グループの全従業員が一丸となり「よりそうnext」を実現するためには、策定の背景やその後の事業環境変化を踏まえた実現の取り組みの方向性などについての浸透が重要です。

このため、各種階層別研修におけるテーマに据えているほか、実現に向けた従業員相互の想いを共有する機会を設けたり、経営層が各地の事業所に赴き、当社グループが置かれた事業環境やそのような中での「よりそうnext」実現に向けた想いを直接伝えるなど、さまざまなアプローチを組み合わせながら、従業員への理解浸透・促進を行っています。

階層別研修（例）

新入社員研修

「よりそうnext」の策定背景や「よりそうnext」実現で目指す姿

新任管理職研修

「よりそうnext」実現に向けた管理職の役割

事業所長研修

第一線事業所における「よりそうnext」実現の取り組み

社内公募型勉強会

「よりそうnext」に対する理解を深めることを狙いとし、その実現に向けた想いや悩みなどについて、所属部門の垣根を越えて共有する勉強会を開催。

経営層事業所訪問

東北電力・東北電力ネットワークの第一線事業所を両社の経営層が訪問します。当社グループが置かれた事業環境や、「よりそうnext」実現に向けた経営の方向性や自身の想いなどを伝えながら、意見交換・コミュニケーションを定期的実施しています。

2022年度実績：141事業所



第一線事業所の社員と意見交換を行う樋口社長

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

ダイバーシティトップメッセージ

～ひとりひとり・さまざまな個性に、「より、そう、ちから。」～



取締役社長 社長執行役員

樋口 康二郎

私たちは「地域社会との共栄」を経営理念として、お客さまや地域の皆さま一人ひとりに向き合い、スマート社会実現事業を通じて快適・安全・安心な暮らしと持続可能な社会づくりに貢献し、そのパートナーとして選んでいただくことで地域とともに成長・発展することを目指しています。

そのために取り組むべき重要課題の一つが、人権の尊重とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進です。お客さまのさまざまなライフスタイルや多様なニーズにお応えしていくためには、一人ひとりが多様なバックボーン、個性、考え、経験を最大限に活かし、健康でイキイキと活躍することが重要であり、「DE&Iはイノベーションを創出する」と考えています。

私たちは、多様な人財が働きやすい制度の整備・拡充や、意識醸成・組織風土づくりに今後も積極的に取り組み、性別、年齢、障がいの有無、雇用形態、国籍、人種、宗教、信条、文化、性的指向、性自認等に関係なく、働くすべての人がイキイキと活躍できる企業を目指します。

そして、こうした取り組みを通して、お客さまや地域の皆さまの快適・安全・安心な暮らしの実現によりそい、お力となれるよう取り組んでまいります。

DE&I推進に係る目標・計画

東北電力および東北電力ネットワークは、以下のとおり、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の中で女性管理職数の目標値を、また、さらなる中長期的な目標として、女性管理職比率の目標値を設定しています。

女性管理職数 ^{※1}	2025年3月末までに、女性管理職数を2019年度期首比で2.0倍以上とする
女性管理職比率 ^{※2}	2035年度末までに管理職に占める女性の割合を5.0%とする

※1 女性活躍推進法に基づく「課長級」以上の女性数
 ※2 女性活躍推進法に基づく「課長級」以上を含む、役職に就く者のうち女性の割合

今後も、「仕事と家庭の両立支援」や「キャリア形成・活躍支援」に向けた取り組みを充実させることに加え、女性従業員の声に着目した施策（女性社員のネットワーク形成、管理職の意識改革、女性活躍推進や育児期の働き方に対する職場の意識改革など）を検討し、実施につなげていきたいと考えています。

こうした取り組みを通じて、多様な人財が活躍できる職場づくりを進めていくとともに、DE&I推進に対する従業員の意識変革を加速させ、上記の目標達成を目指していきます。

加えて、日本経済団体連合会が掲げる「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」チャレンジへ、2021年4月に東北電力として賛同を表明しています。

従業員インタビュー



グループ戦略部門
 戦略企画ユニット
 千坂 幸子

私はグループ戦略部門で、主に国内外のエネルギーに関する動向を把握し、社内関係箇所へ定期的に情報発信を行う業務に従事しており、また、同時に2人の男の子の子育てをしています。

出産後は、育児休職はもちろんのこと、子どもの成長に合わせて育児のための短時間勤務やフレックス勤務、在宅勤務などの制度をフルに活用し、家事・育児と仕事の両立に努めています。さらに2人目の出産後は、私が復職するタイミングで夫が育児休職を取得しました。そのおかげで私は少し早めに復職することができました。

業務繁忙期には残業が必要な場合もありますが、常に夫とお互いの仕事の状況を共有しながら、朝晩の子どもたちの送迎をはじめとした家事・育児の役割分担を相談しています。

今後も家族と協力し各種制度を活用しながら、私らしい働き方で日々の業務に取り組んでいきたいと思っています。

基本的な考え方

東北電力グループのDXは、デジタル技術やデータを活用して、ビジネスプロセスを変革し、新しい事業価値を創出していくことです。

こうした考えの下、「東北電力グループDX推進方針」を策定しました。DXをグループ戦略として強力に推進するとともに、本方針に基づく目標達成に向けて、体制や取り組みを強化していきます。

東北電力グループDX推進方針

東北電力グループDX推進方針

1. デジタル技術とデータを活用しエネルギー事業の価値向上を実現する
2. お客様視点の新たなビジネス創出とDX関連事業を強化する
3. 一人ひとりがDXを自分事ととらえグループの成長と変革にチャレンジする

デジタル技術・プラットフォーム

- レガシーシステムの刷新によりビジネスモデルを変革する
- AI等によるデータ分析・活用を拡大し意思決定・判断の迅速化を図る
- DXプラットフォームを整備しDX推進を加速化する

DX人財育成・変革マインド

- 全社員のDXリテラシーを向上させアジャイルによる協創とキャリア形成を図る
- 地域や大学などの研究機関と連携しDX先端技術を獲得する
- グループ全体でイノベーションを生み続ける企業風土を醸成する

DX推進目標

東北電力グループ全体でDX人財を育成し、エネルギー事業の価値向上施策を展開することで、収益拡大を実現します。

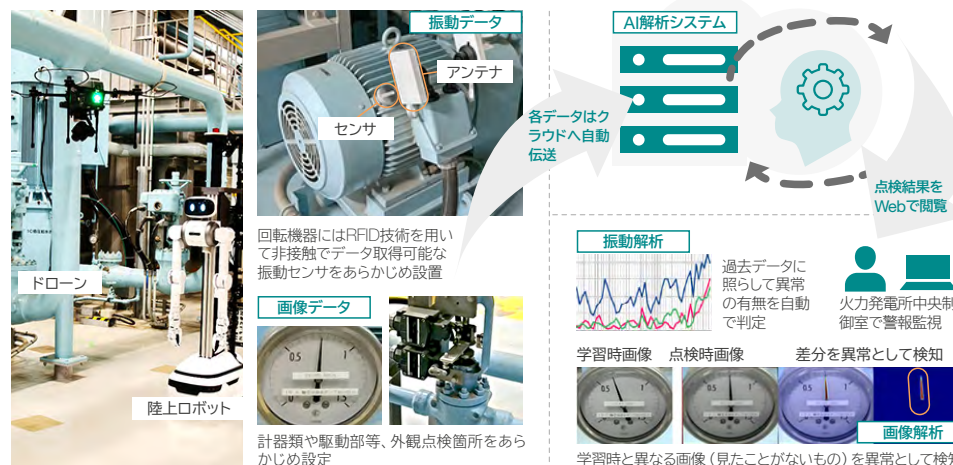
事業価値向上	2025年度までに共通施策として30案件を部門・グループ横断で展開し、段階的に施策を拡充する。2030年度までには、全ての事業部門・グループ企業でエネルギー事業の高度化・価値向上が具体化されている
収益拡大	AIやスマートデバイスによる設備管理やデータ事業などの新たなビジネスをDXで加速し、2030年までにスマート社会実現事業全体で200億円のキャッシュ利益実現を目指す
人財育成	2025年度までに全社DX推進者20名、高度データアナリスト50名、部門DX推進者350名、DXリテラシー社員2,000名を育成する

人財育成・アジャイルな協創

グループの全従業員がDX推進に主体的に取り組み、挑戦し続ける企業マインドを醸成するため、求める人財像を設定し、役割に合わせた研修を実施していきます。さらに、社外の協業先も含めたメンバーによる新たな価値創出や課題解決の場を設けることで、アジャイルな協創を進めます。実践力を強化するとともに、前向きに取り組む人財のキャリアアップを支える仕組みを推進しています。

【事例】ドローンと陸上ロボットを活用した設備パトロールの自動化（火力部門）

火力発電所では、これまで多くの時間と労力を要していた設備のパトロールの自動化にドローンと陸上ロボットを組み合わせ、AIによる画像解析と振動解析機能を搭載した初期システムを構築しました。今後、さらなる改良を加え、エネルギーの安定性、安全性、経済性を追求していきたいと考えています。



従業員インタビュー

送配電業務においても、AIやドローン等を活用した設備状態の自動診断等の業務高度化、効率化へ向けたDX推進は必須と考えています。培ってきた技術や知見とDX技術を融合させ、業務変革に向けた取り組みを推進していきます。



東北電力ネットワーク電力システム部（変電）

早坂 保

人権の尊重

人権方針の策定

当社グループの考えるサステナビリティは、経営理念「地域社会との共栄」とグループスローガン「より、そう、ちから。」の下、お客さまと地域によりそいながら、スマート社会の実現に取り組むことで、地域や社会が直面する課題を解決し、中長期的な企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的な発展に貢献することです。そして、その実現にあたっては、当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの尊厳が守られ、権利が尊重されることが不可欠であると考えています。

そのため、人権尊重責任を果たすというコミットメントを社内外のステークホルダーに向けて明確に示し、上記のサステナビリティ実現に向けた取り組みを一層推し進めるべく、2023年3月に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき、当社グループを対象とした「東北電力グループ人権方針」を策定しました。

なお、本方針は、社内の各部門やグループ会社から幅広く意見を集約し、さらに外部専門家からの知見も取り入れて内容を検討しており、策定にあたってはサステナビリティ推進会議（議長：当社社長）の承認を経て、取締役会へ報告されています。

本方針にのっとり、事業活動全体において、全てのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしていきます。

 [関連 ▶ 東北電力グループ人権方針 ▶ Sustainability Report2023 ▶ P43](#)

人権デュー・ディリジェンス

人権リスクの特定・影響評価

2022年度より、人権デュー・ディリジェンスの一環として、外部専門家の知見を取り入れながら東北電力・東北電力ネットワークにおける人権リスクの特定・影響評価に着手しました。

今後人権リスクの特定を進めるとともに、取り組みの優先度を踏まえ段階的に是正措置を検討し、適切にPDCAサイクルを回してその軽減・防止に努めていきます。

なお、人権リスクの特定・影響評価については、2023年度はグループ会社へも拡大して実施します。

人権リスクの特定・影響評価プロセス

STEP1 バリューチェーン分析

■ 社内資料や本店・本社関係室部ヒアリングをもとに、組織体制、業務内容、関係するステークホルダーなどを調査し、「深刻度」と「発生可能性」の観点から、潜在的な人権リスクやその影響を初期的に評価

STEP2 アンケート調査

■ 本店・本社関係室部に人権リスクへの取り組み状況に関するアンケート調査を実施
■ さらに、質問内容を精査し、複数の事業所にアンケート調査を実施

STEP3 実査

■ アンケート調査結果を踏まえ、特に調査の深掘りが必要な事業所に対して実査を実施（施設の見学、事業所従業員へのヒアリング、関係資料およびデータのレビュー）

STEP4 影響評価分析／是正措置検討

■ 上記のアンケート調査および実査の結果をもとに「深刻度」と「発生可能性」の観点から、人権リスクの特定・影響評価を精査
■ 是正措置を検討

取引先の人権リスク評価

当社は「資材取引先のみなさまへのお願い」において人権に関する取り組みを要請するとともに、取引先さまを対象とした「サステナビリティ調査」の中で、取引先さまにおける人権の尊重（児童労働・強制労働の禁止、差別の禁止等）に関する取り組みを確認しています。

具体的には、人権に関する社内方針、人権に関する相談体制、および人権に関する定期的な調査などについて確認しています。

さらに、調査結果を分析し、改善の余地があると考えられる取引先さまに対しては、対話活動を通じてアンケート調査内容の確認や意見交換、意識の共有などを図るとともに、取り組みの改善をお願いしています。

2022年度は234社の取引先さまに対して調査を実施し、改善を要する取引先さまはありませんでした。

 [関連 ▶ 取引先のみなさまとの協調 ▶ Sustainability Report2023 ▶ P42](#)

救済メカニズム

相談窓口の適切な運用

ハラスメントや企業倫理・法令遵守に関する問題に適切に対応するため、相談窓口「より、そう、ホットライン」^{※1}を社内外に設置しています。

本相談窓口は、当社グループで働く方（役員、従業員、委託員、臨時員、派遣社員）の他、当社グループの取引先からの相談も受け付けております。

相談窓口担当者は研修を受講し、必要なスキルを身に付けるとともに、相談者の個人情報の厳密な管理、相談者に対する不利益取り扱いの禁止など利用者がより安心して相談できる体制を整備しています。

相談窓口への相談件数^{※2}

	2020年度	2021年度	2022年度
ハラスメント相談窓口 ^{※1}	17	24	25
企業倫理相談窓口 ^{※1}	14	14	14

※1 2023年7月1日より、「ハラスメント相談窓口」「企業倫理相談窓口」など各種相談窓口を統合し、「より、そう、ホットライン」として運用を開始しました。

※2 相談件数は東北電力、東北電力ネットワークの合算。

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

安全への取り組み

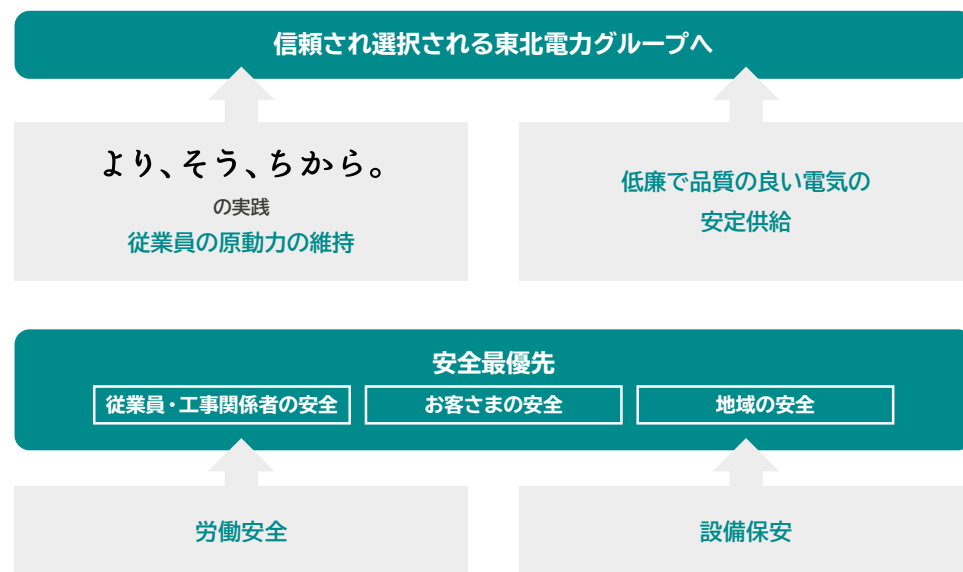
中長期的な企業価値向上に資する安全への取り組み

「労働安全」と「設備保安」は、東北電力グループが事業活動を行っていく上での基盤となります。当社グループの変わらぬ使命である低廉で品質の良い電気を安定してお客さまの元にお届けするために、お客さまの安全、地域の安全、従業員・工事関係者の安全を確保することが、信頼獲得の第一歩と考えています。

全ての従業員ならびに工事関係者が、「より、そう、ちから。」を実践していくことで信頼され選択される企業グループを目指していきます。

これからも安全に係る方針の下、何事にも優先して、「安全を大切にする企業グループ」としての企業文化の構築に取り組み、企業価値の向上を図っていきます。

「安全」への取り組みと企業価値向上との関係性



関連 ▶ 安全確保の徹底 ▶ Sustainability Report2023 ▶ P53

安全最優先の企業文化の構築

安全確保の徹底と業務品質の向上に向けた取り組み

「安全確保の徹底と業務品質の向上を図る企業文化の定着」を目指し、全社的な保安レベルの向上や、原子力の品質マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。

また、安全の確保は全ての事業活動において最優先事項であるとの認識に立ち、これまで以上に企業グループが一体となって安全最優先の企業文化を構築することが重要であるとの考えの下、2020年4月に「東北電力グループ安全・保安方針」を制定し、労働安全・設備保安に関わる取り組みの充実を図っています。

「ゼロ災」の達成に向けた安全管理の取り組み

労働災害の減少を図るため、労働衛生管理の国際的な標準手法である「労働安全衛生マネジメントシステム」を導入し、安全管理の自律的、継続的な改善に努めており、各事業所が主体的に管理を行い、事前に潜在的な危険・有害要因を除去・低減することで労働災害の未然防止を図っています。

また、労働災害が発生した場合には、その背景要因にまで踏み込んで根本的な原因を追究し、効果的な再発防止対策を立案するとともに、社内で共有し類似災害の防止に努めています。

設備の保安確保への取り組み

過去に発生した不適切事例を繰り返さないために、各部門における自主保安活動の取り組み状況について、安全・保安推進会議、原子力安全推進会議、企業倫理・法令遵守委員会に報告し、計画通りに実施されていること、自ら気づき、直す仕組みが機能していること、対話活動など活発なコミュニケーションが図られていることを確認し、自主保安活動を一層定着させるよう努めています。

また、自主保安活動の取り組みにより設備保安を確保することで、お客さまや地域の安全確保を図っています。

関連 ▶ 自主保安活動の定着に向けた取り組み ▶ Sustainability Report2023 ▶ P75

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

レジリエンスの強化

防災におけるガバナンス体制

東北電力および東北電力ネットワークは、お客さまへ安定的に電気をお届けするため、地震や台風などの大規模災害発生時の対応力強化を目的としたガバナンス体制を構築しています。

2020年4月の法的分離により、東北電力ネットワークが送配電事業を承継しましたが、非常災害による被害状況や社会的影響に鑑み、両社一体となって対応しています。

災害対応の経験・教訓をもとに対応力を強化

東北電力および東北電力ネットワークでは、東日本大震災など、幾多の自然災害を経験し、ノウハウや技術力を積み上げてきました。それらの災害から得られた教訓をもとに、頻発・激甚化する自然災害への対応力を今後も強化していきます。

また、引き続き効率的な設備形成に努め、適切に保守・管理を行うとともに、過去の自然災害から得られた教訓をハード面、ソフト面の対策に反映することで安定供給に努めていきます。



社外関係機関と連携し災害時の対応力を強化

東北電力および東北電力ネットワークは、災害が発生した際に相互協力を円滑に行うために、関係自治体、自衛隊および指定公共機関である東日本高速道路株式会社など社外関係機関と連携に関する協定を締結しています。

協定に基づき、連携強化に向けた実働訓練も行っており、自衛隊とのヘリによる当社車両の空輸訓練、護衛艦による海上輸送訓練、道路寸断を想定した復旧作業訓練、東日本高速道路との高速道路を使用した応援隊の移動訓練などを実施しています。

引き続き訓練などを通じて、「顔の見える」関係を構築することで、激甚化する自然災害への対応力向上を図ることとしています。



道路寸断を想定した復旧作業訓練【陸上自衛隊】



高速道路を使用した応援隊の移動訓練【東日本高速道路】

複合災害時の分任体制化

東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所事故を教訓として、原子力災害と大規模停電などの複合災害時において、東北電力および東北電力ネットワークにおける対応体制が確実に構築されるように、災害対策本部の分任化という体制を取っています。これにより、原子力災害には東北電力の社長が優先的に対応し、それ以外の災害については東北電力の社長が指名する役員が指揮することで、同時進行する複合災害に対し、的確に対応できる体制としています。



イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

地域への貢献

基本的な考え方

東北電力グループは、経営理念である「地域社会との共栄」とグループスローガン「より、そう、ちから。」に基づき、エネルギーを中心としたサービスの提供等を通じてスマート社会の実現に取り組むことで、地域や社会が直面する課題を解決し、社会の持続的な発展とともに成長することを目指しています。

この考え方の下、地域が抱える課題の解決に向けたサポートを行う「まちづくり元気塾[®]」や「東北・新潟の活性化応援プログラム」を代表とする地域活性化支援事業のほか、社会貢献活動などを通じて、地域の持続的な発展に地域社会の一員として取り組むとともに、従業員一人ひとりが絶え間ないコミュニケーション活動を展開し、地域社会と協調を図り、信頼関係の構築を目指しています。

社会貢献活動に関連する目標・指標および実績

当社グループは、社会貢献活動に関連する目標・指標を設定し、取り組みを展開しています。

目標／指標

ステークホルダーとの積極的なコミュニケーション活動／
社会貢献活動実施件数

社会貢献活動実績[※]

2022年度社会貢献活動

実施件数 **922件**

地域の方々の参加人数約**39,132人**

※ 実績は東北電力・東北電力ネットワークの合算。

地域活性化支援実績

まちづくり元気塾[®]支援団体

2006～2022年度まで **42団体**

東北・新潟の活性化応援プログラム助成団体

2017～2022年度まで **43団体**

地域課題解決や地域活性化に向けた支援

まちづくり元気塾[®]

「まちづくり元気塾[®]」は、東北6県および新潟県で、地域活力の再生や自立に向けて地域が直面する課題解決に取り組む団体に、地域のニーズに即した専門家「まちづくりパートナー」を派遣し、個性あふれるまちづくりをサポートする制度です。



[まちづくり元気塾[®]](https://www.tohoku-epco.co.jp/genki/) <https://www.tohoku-epco.co.jp/genki/>

東北・新潟の活性化応援プログラム

「東北・新潟の活性化応援プログラム」は、東北6県および新潟県の各地で、地域産業の振興や地域コミュニティの再生・活性化、交流人口の拡大など、地域の課題解決に向けて自主的な活動を行っている団体を助成金によりサポートする制度です。



[東北・新潟の活性化応援プログラム](https://www.tohoku-epco.co.jp/sprogram/) <https://www.tohoku-epco.co.jp/sprogram/>

国際協力・交流活動の推進

当社は、ASEAN諸国の技術研修生に対するオンラインセミナーや、東北日本カナダ協会の運営、東北と諸外国との交流促進を図る諸団体への協力などを通じた国際協力・交流活動を推進しています。

社会貢献活動

当社は、次世代支援プロジェクト「放課後ひろば」の下、地域の未来を担う子どもたちの健やかな成長を応援する活動として、中学生作文コンクールやスクールコンサートの開催、各種スポーツ大会の支援を行っています。

また、地域社会の一員として、各県で地域行事への参加や、清掃・植樹の環境活動、福祉活動などに積極的に取り組みながら、地域とのコミュニケーションを深めています。



山形花笠まつりへの参加



中学生作文コンクール



スクールコンサート



保育園でのふれあい活動

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

リスクマネジメント

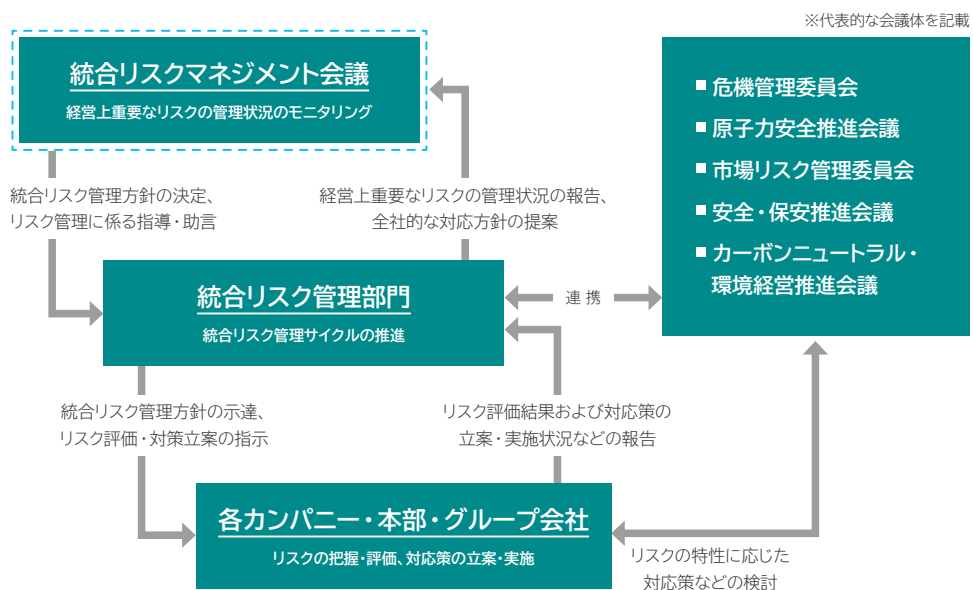
リスク管理への取り組み

当社では、「統合リスク管理方針」を定めるとともに、定期的に業務上および財務上のリスクを調査し、リスクの認識、分析・評価、対応策の検討・実施を行っています。

特に経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについては、「統合リスクマネジメント会議」によるモニタリング・リスクマネジメントの下、統合リスク管理部門がリスクの特性に応じた各種委員会等と連携を図っています。さらに、各カンパニー・本部等の業務執行部門においても、定期的にリスクの抽出・評価を行い、その対策などを毎年度策定する事業計画に織り込むことで、リスク管理活動を展開しています。

各種委員会との連携については、例えば、「市場リスク管理委員会」では、当社を取り巻く経営環境の変化に伴い、収益管理の重要性が高まっていることを踏まえ、燃料価格や卸電力取引価格の変動などの事業活動における市場リスクを的確に管理し、必要に応じてヘッジ取引等の対応策を検討・実施しています。

リスク管理体制図



統合リスク管理の基本的な考え方

- 統合リスク管理方針に基づき、統合リスクマネジメント会議をトップとするリスク管理活動を推進する。
- リスク保有個所の自律的な管理を基本として、計測されたリスク量を自社の耐力の範囲内に抑える経営を行うとともに、安定収益の確保のためには適切なリスクテイクが必要との認識の下、健全性と収益性を両輪として管理を行うため、「リスク量を連結自己資本額内に収める」ことを目標とする。
- また、リスク量の計測が困難なリスクなどについては、その内容を定性的に分析し、万全の体制で備えることをもって、リスクが発生した場合の影響を極小化する。

統合リスクマネジメント会議

統合リスクマネジメント会議は、東北電力ネットワークとの共同会議体で、東北電力社長を議長、両社の全役員を委員として、当社の統合リスク管理活動を推進し、当社グループにおける経営上重要なリスクへの対応について、行為規制等法令を遵守した情報取り扱いに留意しつつ、経営的視点から審議・検討することを目的としています。

具体的には、年2回開催し、経営上重要なリスクの管理状況の評価やリスク管理活動の実施展開における指導・助言を行うとともに、その審議結果については、各業務執行部門や関係会議体にフィードバックすることで、リスク管理活動の充実化を図るとともに、リスクの管理状況については、定期的に取締役会等に報告することとしています。

経営上重要なリスクの具体例については、「**有価証券報告書**」の【事業等のリスク】をご覧ください
<https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/security/>

取り巻く経営環境

私が取締役会議長に就任し、2年あまりが経過しました。その間、新型コロナウイルス感染症の流行やロシアによるウクライナ侵攻などが社会に大きなインパクトを与え、当社を取り巻く経営環境も激変しました。

2021年度、2022年度の2期連続の赤字計上、そして、そのような中で、新電力のお客さま情報等の不適切な取り扱い事案の発生により、ステークホルダーの皆さまへは大変ご心配をおかけしております。当社は、今、財務基盤の回復、そしてコンプライアンス体制の再構築へ全社を挙げて取り組んでおります。



取締役会長（取締役会議長）

増子 次郎

当社のガバナンス体制

当社取締役会は、さまざまなバックグラウンドを持つ社外取締役7名と社内取締役で構成され、自由闊達な議論により、多様な社外の知見・判断が意思決定に反映されています。運営にあたっては、取締役間で情報の格差なくフラットな議論をするために、社外取締役への十分な事前説明や情報共有を行っており、それらの過程で執行側の想いや意志も理解してもらえるよう努めております。また、第一線事業所の視察や従業員との対話など、双方向の交流を通じて事業への理解を深める機会も設けております。

この1年を振り返りますと、喫緊の課題である利益の確保と財務基盤の早期回復、そしてコンプライアンス体制の再構築などについて、取締役会で時間をかけて議論してきました。社外取締役からは時に厳しい意見もいただき、当社が変革を推し進めるための大きな力になっていると感じております。

体制面では、取締役会から取締役への権限委任により意思決定の迅速化・自律性向上などの成果が出てきております。一方で、自律性が高まるほどに「全体最適という視点で取締役会をモニタリングする」という取締役会議長の役割も一層重要になっています。取締役会議長の立場で、「組織が同じベクトルを向いているか」という観点から、取締役会をしっかりと監督してまいります。

ステークホルダーの皆さまへ

昨今の不透明な環境下では、急激な変化に対応できる柔軟性ととも、企業価値や競争優位の源泉となる「強み」が大切になると考えております。利益を創出し財務基盤を回復させ、事業環境変化に対するリスク耐性を高めるとともに、上越火力発電所1号機での世界最高の熱効率達成に象徴される、電力のプロフェッショナルとしての「強み」を磨き上げてまいります。そして、「サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）」を道しるべとして、「よりそうnext」に掲げる「東北発の新たなスマート社会」実現や、「カーボンニュートラルチャレンジ2050」への挑戦を通じて、中長期的な成長を目指してまいります。

そのためには、多様な人財がそれぞれの「個」の力をより一層発揮し、グループの総合力をより高めていくことが欠かせません。DX人財の育成をはじめとした人財育成や、多様な人財がイキイキと働く職場づくり、そして人的資本の強化へさらに意欲的に取り組んでまいります。

東北電力グループは、未来世代にわたるステークホルダーの皆さまとともに、社会価値と企業価値を共創することを目指しております。これを実現していくため、取締役会として、各取り組みをしっかりとモニタリングし、実効性の高い監督機能を発揮してまいりたいと考えています。今後もステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションをより一層大切にしながら、透明性、経営の機動性、健全性の観点からコーポレート・ガバナンスの強化を一層推し進めてまいりますので、引き続き当社グループに対するご指導・ご鞭撻を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方および具体的な取り組みを示すものとして、取締役会決議により基本方針を定めています。

当社は、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」で掲げた「地域社会との共栄」の経営理念と「より、そう、ちから。」のグループスローガンのもと、ステークホルダーとの対話を重ねながら、お客さまと地域によりそい、エネルギーを中心としたサービスの提供等を通じてスマート社会の実現に取り組むことで、社会の持続的な発展とともに成長することを目指していくこととしています。

この方向性のもと、事業運営を適正に遂行していくために、企業倫理・法令遵守の徹底、誠実かつ公正で透明性のある事業運営の推進、内部統制およびリスクマネジメントの充実など、引き続きコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実が経営上の重要課題の一つであるとの認識に立ち、ステークホルダーの期待に応えていくため、経営の機動性、健全性、透明性を高めるなど、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを進めています。

① 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の皆さまの権利および平等性が実質的に確保されるよう、法令に基づき適切に対処するとともに、少数株主や外国人株主の皆さまにも十分に配慮し、その権利を適切に行使することができる環境の整備を進めています。

② 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、安全の確保、環境への配慮、企業倫理・法令遵守を基盤に、様々なステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じた活動を重視し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

③ 適切な情報開示と透明性の確保

(1) 当社は、法令に基づく情報の開示を適切に行うとともに、株主や投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーが必要とする情報について、代表取締役による会見や、

 **コーポレート・ガバナンス** <https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/policy/governance/index.html>

必要に応じて開催する説明会の実施に加え、当社ホームページや各種媒体等を通じて、正確で有用性の高い情報を適時適切に開示します。

- (2) 当社は、会社法および金融商品取引法その他法令、ならびに当社「ディスクロージャーポリシー」等に従い、公正、詳細、かつ平易な方法によって、財務情報および非財務情報等を開示します。
- (3) 当社は、情報開示に際しては、開示書類のうち必要とされるものについて、英語での情報開示にも努めていきます。

④ 取締役会等の責務

- (1) 取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役による客観的・中立的かつ多様な視点を取り入れながら、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、役割・責務を果たしていきます。また、取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、自由闊達で建設的な議論・意見交換ができる場となるようにその気風の醸成に努めていきます。
- (2) 監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の皆さまの負託を受けて代表取締役その他の業務執行取締役の職務の執行を監査する法定の独立の機関として、その職務を適正に執行することにより、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負います。

 **関連 ▶ 内部統制、コーポレート・ガバナンス模式図 ▶ P80**

⑤ 株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主総会以外の場においても、株主の皆さまとの対話の場を設けるとともに、取締役・経営陣幹部は、当社を取り巻く経営環境や、当社の取り組みに対する理解が得られるよう経営方針等を分かりやすく説明するよう努め、株主の皆さまとの建設的な対話の促進に取り組んでまいります。

 **関連 ▶ 株主・投資家とのコミュニケーション ▶ P91**

内部統制、コーポレート・ガバナンス模式図（東北電力（株））

① 取締役会

取締役会は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有する社外取締役7名を含む15名で構成され、原則として毎月1回開催し、経営に関する重要な計画をはじめ、当社の業務執行の重要事項を決定するとともに、取締役からの業務執行状況の報告および取締役の職務の執行について相互に監督しています。

また、取締役会決議により重要な業務執行の決定の一部を取締役会から取締役に委任するとともに、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員（あわせて役付執行役員という）が業務執行を担う体制としています。

② 指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役会の諮問機関として、指名委員会に相当する任意の委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会の双方の機能を担う「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

同委員会は、指名・報酬に関する客観性・適時性・透明性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役とし、かつ独立社外取締役が委員長を務めることを基本とし、取締役会から取締役等の指名・報酬に関する諮問を受けて審議・答申を行っております。

現在は、社内取締役2名（代表取締役会長 増子次郎、代表取締役社長 樋口康二郎）および独立社外取締役4名（監査等委員でない取締役 上條努氏、同川野邊修氏、同永井幹人氏、監査等委員である取締役 宮原育子氏）で構成しております。

③ 経営会議

役付執行役員により構成される経営会議を原則として毎週開催し、取締役会で定められた経営の基本方針に基づき、全般的な業務運営の方針および計画ならびに重要な業務の執行について、協議しています。

さらに、カンパニー制を導入し、「発電カンパニー」「販売カンパニー」「再生可能エネルギーカンパニー」「原子力本部」「ビジネスサポート本部」の各カンパニー・本部により、自律的な業務の展開を図るなど、適正かつ効率的な業務プロセスの構築を推進しています。

④ 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員4名のうち3名を社外監査等委員としており、経営監視機能の客観性および中立性を確保しています。また、経営会議等重要な会議への出席、業務執行部門からの職務執行状況の聴取、事業所への往査、内部監査部門との連携等を日常的に実施することにより、監査・監督機能の実効性を高めるため、常勤の監査等委員1名を選定しています。監査等委員会は、原則として毎月開催するほか、必要に応じて随時開催しており、監査・監督を担う機関として必要事項の審議・報告を行っています。

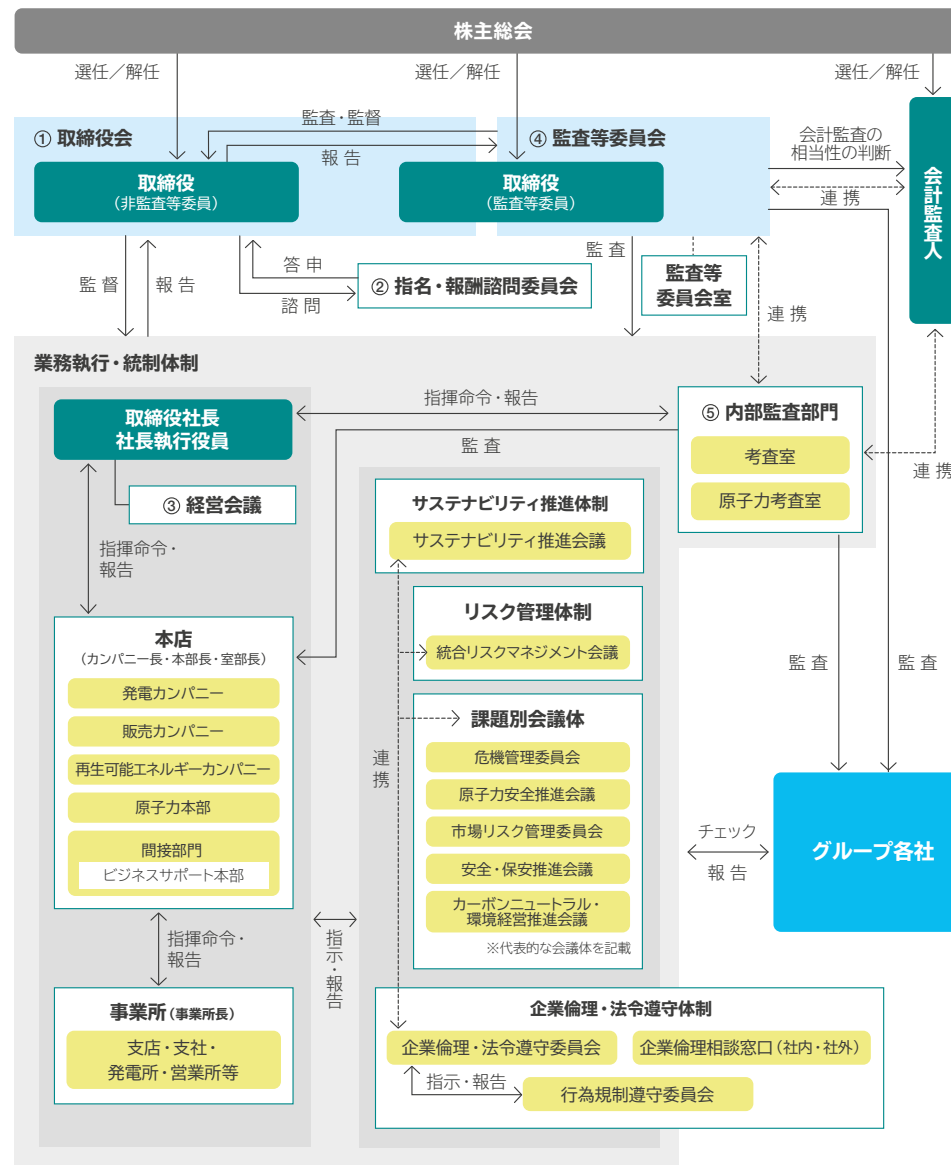
常勤の監査等委員は、取締役会のほか、経営会議等重要な会議に出席するとともに、業務執行部門からの職務執行状況の聴取や重要な書類の閲覧、事業所における業務および財産の状況の調査等を実施し、取締役の職務の執行および内部統制システムの整備・運用状況などに関する監査の充実に努めています。また、代表取締役との懇談会への出席のほか、内部監査部門および会計監査人と定期的に情報交換などを行うとともに、関係会社監査役との連携を強化するなど、監査効果を一層高めるよう努めています。特に、内部監査部門および会計監査人との連携の強化に関しては、常勤監査等委員、内部監査担当役員、会計監査人が一堂に会する三様監査合同会議を開催しています。さらに監査活動で得られた情報を適宜、社外監査等委員に情報提供するなど、社外監査等委員とも十分な連携を図っています。

社外監査等委員は、取締役会のほか、代表取締役との懇談会に出席し、それぞれの豊富な経験などを踏まえて幅広い観点から忌憚のない質問や意見を述べるとともに、事業所等を訪問し業務状況の調査を実施しています。そのほか、宮原監査等委員は、任意の委員会である「指名・報酬諮問委員会」に委員として出席しています。

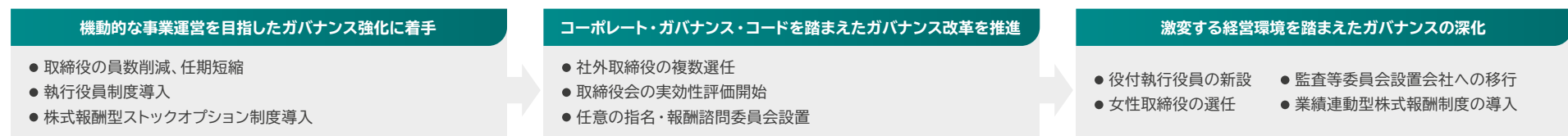
なお、監査等委員会の職務を補助すべき職責を担う監査等特命役員を設置するとともに、監査等委員会の職務を補助するための専任組織として、監査等委員会室を設置しています。

⑤ 内部監査部門

当社は、審査室が業務全般にわたり、組織制度や管理体制の有効性・妥当性、業務運営の経済性・効率性や設備保安活動の有効性・効率性等に係る内部監査などを実施し、原子力審査室が原子力発電の安全性の確保と信頼性向上に係る内部監査を実施しています。内部監査は、当社、子会社および主要な関連会社からの聞き取り、書類の調査および現場確認などの方法により実施しています。内部監査結果は、社長執行役員、経営会議および取締役会に報告するとともに、改善を要する問題点等について、関係部門に改善を促しております。また、監査等委員会へは四半期毎に内部監査結果を報告しているほか、内部監査担当役員、常勤監査等委員および会計監査人が一堂に会する三様監査合同会議を年2回開催するなど、監査等委員会および会計監査人と相互に連携・協力し、内部監査の実効性の向上に努めています。なお、内部監査部門は各執行機関より独立し、審査室および原子力審査室は社長執行役員に直属した組織形態となっています。



コーポレート・ガバナンス体制の変遷



	2005年4月～2015年3月	2015年4月～2018年3月	2018年4月～					
統治体制	■ 監査役会設置会社	■ 監査役会設置会社	2018年6月 ■ 監査等委員会設置会社へ移行					
委員会		2017年1月 ■ 任意の指名・報酬諮問委員会を設置 (社内2名、社外2名)	2018年6月 ■ 指名・報酬諮問委員会の社外委員を増員(社内2名、社外4名) 2020年1月 ■ 指名・報酬諮問委員会の委員長として社外取締役を選任					
取締役会議長	■ 取締役会長	■ 取締役会長	■ 取締役会長					
監督と執行の分離	2005年6月 ■ 執行役員制度導入 ■ 定款上の取締役員数を25名以内から18名以内に削減		2018年4月 ■ 役付執行役員の新設 2018年6月 ■ 取締役会から取締役へ権限の一部を委任 2020年4月 ■ 取締役会から取締役への権限委任範囲のさらなる拡大					
役員指名	2007年6月 ■ 取締役の任期を2年から1年に短縮	2015年11月 ■ 社外取締役の独立性判断基準を制定 ■ 取締役指名の方針を制定	2020年11月 ■ 取締役に求められる能力資質を明確化					
役員報酬	2007年6月 ■ 役員退職慰労金の廃止 2010年6月 ■ 株式報酬型ストックオプション制度導入	2015年11月 ■ 取締役の報酬決定の方針を制定	2020年6月 ■ 業績連動型株式報酬制度の導入 ■ 株式報酬型ストックオプション制度廃止					
取締役会の実効性評価		2016年2月 ■ 取締役会の実効性評価を開始(アンケート形式)						
コーポレート・ガバナンスに関する基本方針		2015年11月 ■ 制定	2020年3月 ■ 「コーポレート・ガバナンス基本方針」策定					
社外取締役 (□は取締役員数に対する社外取締役の比率)		2013年6月～ 1名 □6%	2016年6月～ 2名 □13%	2018年6月～ 6名 □35% 監査等委員3名	2019年6月～ 6名 □35% 監査等委員3名(うち女性1名)	2020年6月～ 6名 □40% 監査等委員3名(うち女性1名)	2021年6月～ 7名 □44% 監査等委員3名(うち女性2名)	2023年4月～ 7名 □47% 監査等委員3名(うち女性2名)
社外監査役		3名						

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

当社は、地域とともに成長し、地域に必要な東北電力グループであり続けるために、将来のさまざまな経営環境の変化に能動的に適応し、ステークホルダーとの対話を重ねながら、当社としての独自の価値を地域とともに創り上げる経営を目指していくこととしています。この方向性のもとで事業運営を適正に遂行していくため、取締役の指名・解任を行うにあたっての方針および手続を以下のとおりとしています。

方針

- 取締役会は、電気事業を営む会社に求められる実効性ある経営体制を構築することおよび実質的な議論や業務執行に対するモニタリング機能を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本とし、その員数は定款に定める18名以内の適切な人数とする。
- 取締役の選定および解任にあたり、複数の独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会において審議し、客観性・適時性・透明性を確保する。
- 社内取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）は、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けて、
 - 先見的ビジョンや創造的ビジネスモデルを構想し、組織を牽引する「構想力」
 - 知識・経験やプリンシプルに基づき、自らの責任のもと意思決定を行う「決断力」
 - 社内外の叡智と資源を結集させ積極果敢に挑戦し、粘り強く目標を達成する「完遂力」
 - 鋭い感覚でビジネスチャンスを発掘するとともに、リスクの兆候を見逃さない「感知力」
 - 高い道德観と公益事業を担う強い使命感を併せ持つ「高潔性」
 を有する者で、専門性が高く幅広い業務領域を有するという電気事業の特性等を踏まえた技術的な専門性や豊富な業務経験、電気事業の経営全般に関する知見、ならびに新たな事業分野に関する知見など、専門分野等のバランスを考慮して、各分野に精通した者の中から選定する。
- 社外取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）は、企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い識見を基に、取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現を図ることができるかどうかを重視して選定する。
- 監査等委員である取締役候補者は、経験や識見を活かし監査等委員としての職務を適正に遂行し、取締役の職務執行の監査・監督ができるかどうかを重視して選定する。このほか、監査等委員である社外取締役候補者は、客観的かつ中立的な監査・監督ができるかどうかを重視して選定する。
- 社外取締役候補者の独立性の有無は、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」に照らし、判断する。

手続

- 上記の方針等を踏まえ、より客観性・適時性・透明性を確保する観点から、複数の独立社外取締役を含み、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会の決議により決定する。また、監査等委員である取締役候補者については、取締役会付議の前に、監査等委員会の同意を得る。なお、監査等委員会は、取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）の選任について、監査等委員会としての意見を決定のうえ、株主総会でその意見を述べるることができる。

取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬を決定するにあたっての方針および手続を以下のとおりとしています。

方針

取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬は、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けて、報酬と業績および株式価値との連動性をより明確にすることにより、取締役の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意欲を高めることを目的として、以下の方針により決定する。

- 報酬体系は、固定報酬、短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬で構成し、報酬額の水準は、当社の業績や経営環境等を勘案し、他の上場企業の報酬水準も参考に、役職ごとに決定する。
- 固定報酬、短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬の報酬全体に占める支給割合は、業績向上のインセンティブ付与の観点から、目標達成時において、それぞれ7割程度、1割程度および2割程度とする。
- 固定報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内で、年額を決定し、金銭をもって月次で支給する。
- 短期業績連動報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内で、業績目標の達成度に応じて変動し、金銭をもって年次で支給する。
- 中長期業績連動報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内で、在任中に年次でポイントを付与し、退任時に信託型株式報酬制度を通じて1ポイントあたり当社普通株式1株を支給する。付与するポイントは、固定ポイントおよび業績目標の達成度に応じて変動する業績連動ポイントとする。なお、対象者に株式交付規程所定の一定の非違行為等があった場合、それが受益権確定日前に判明したときは当社普通株式の支給は行わず、また、受益権確定日後に判明したときは支給相当額の返還を求めることができることとする。
- 短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬のうち業績連動ポイントに相当する部分の指標は、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」における財務目標である連結キャッシュ利益（外的な変動要因である燃料費調整制度のタイムラグ影響等を除いた額。）とし、目標値は毎事業年度とも3,200億円とする。支給額等については、目標達成度等に応じて変動する。
- 業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は、固定報酬のみで構成する。
- 各人への配分は、役職ごとの役割の大きさ、各人の事務委嘱や職務の内容および責任範囲に応じて決定する。

手続

- 各人の支給額等については、業務全般を統括する社長による決定が適切であることから、毎年、取締役会における社長一任の決議を経て、社長が決定する。なお、当該社長一任の決議は、客観性・透明性を確保する観点から、複数の独立社外取締役を含み、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会での審議を経て行う。また、上記一任を受けた社長による各人の支給額等の決定は、予め、指名・報酬諮問委員会での審議を経て定められた取締役（監査等委員であるものを除く。）に対する支給額等の総額の範囲内において行われるものとし、支給実績を指名・報酬諮問委員会に報告する。
- なお、監査等委員会は、取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬について、監査等委員会としての意見を決定のうえ、株主総会でその意見を述べるることができる。

監査等委員である取締役の報酬を決定するにあたっての方針および手続を以下のとおりとしています。

- 業務執行から独立した立場にある監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬のみで構成し、株主総会において承認された総額の範囲内で、金銭をもって月次で支給する。各人の支給額については、監査等委員である取締役の協議により決定する。

役員の報酬等

(2022年度)

	金銭報酬				非金銭報酬	
	固定報酬		短期業績連動報酬		中長期業績連動報酬	
	支給人数(名)	支給額(百万円)	支給人数(名)	支給額(百万円)	支給人数(名)	支給額(百万円)
取締役 (監査等委員であるものを除く)	13	319	—	—	8	39
監査等委員である取締役	5	70	—	—	—	—

- (注) 1. 2023年3月31日現在の取締役の人数は、取締役(監査等委員であるものを除きます。)12名(うち社外取締役4名)、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)であります。上記の報酬等には、2022年6月28日開催の第98回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員であるものを除きます。)1名および監査等委員である取締役1名を含んでおります。
2. 上記のうち、社外役員8名に対する報酬等の総額は、84百万円であり、全て固定報酬であります。
3. 当年度は、連結経常赤字であったことを踏まえ、短期業績連動報酬の全額および中長期業績連動報酬のうち業績連動ポイントに相当する部分を支給しておりません。
4. 当社は、2022年3月31日に辞任した取締役(監査等委員であるものを除きます。)2名に対し、職務執行の対価として、当社株式計137,282株を交付しておりますが、いずれも業績連動型株式報酬制度によるものであります。
5. 株主総会決議による報酬限度額等は次のとおりであります。

固定報酬・短期業績連動報酬			
取締役 (監査等委員であるものを除きます。)	年額516百万円以内 (うち社外取締役分は60百万円以内)	監査等委員である取締役	月額12百万円以内
	(2020年6月25日開催の第96回定時株主総会決議。決議に係る役員の員数は11名。)		(2018年6月27日開催の第94回定時株主総会決議。決議に係る役員の員数は4名。)
中長期業績連動報酬			
社外取締役を除く取締役 (監査等委員であるものを除きます。)	信託型株式報酬制度により、退任時に、当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭の交付および給付を行うものとし、3事業年度ごとの信託拠出額として計540百万円以内、かつ、取締役に付与される1事業年度あたりのポイント総数は40万ポイント(40万株相当)以内		
	(2020年6月25日開催の第96回定時株主総会決議。決議に係る役員の員数は8名。)		

最高経営責任者(社長)の後継者計画

取締役会は、最高経営責任者(社長)の後継者育成にあたり、十分な時間と資源をかけて、計画的に行われていくよう、適切に監督を行います。なお、複数の独立社外取締役を含み、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会において、当社を取り巻く経営環境の変化等を踏まえつつ、後継者育成について計画的かつ継続的に議論し、客観性・透明性を確保しています。

指名・報酬諮問委員会委員長メッセージ

これまでの取り組み

当社の指名・報酬諮問委員会は2016年度に設置され、2022年度は計7回開催されました。委員会は指名・報酬に関する客観性・適時性・透明性を確保するため、委員の過半数を独立社外取締役とする構成に整え、独立社外取締役である私が委員長を務めています。

委員会では、社内外の委員間で活発な議論を重ねてきており、これまでに、取締役として必要な5つの能力・資質(構想力・決断力・遂行力・感知力・高潔性)を踏まえた次世代経営層の育成と人物評価に取り組んできました。また、スキル・マトリックスを活用し、取締役会全体として必要なスキル・専門性等の多様性・バランスにも配慮した人選を行ってきました。加えて、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けた中長期の業績達成へのインセンティブとして、業績連動型株式報酬制度の導入等を進めてきました。こうした指名・報酬制度に関する取り組みは着実に定着してきており、当社のガバナンスの実効性向上につながっているものと考えています。

また、委員会での議論の概要や課題については、取締役会への報告を通じて委員ではない取締役にも共有され、指名・報酬制度等の理解が深まるとともに、委員会の透明性向上が図られています。

今後に向けて

東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けては、今後も適切なガバナンスのもと、取締役が中長期的な業績向上と企業価値の最大化に貢献していくことが



取締役(独立社外取締役)
指名・報酬諮問委員会 委員長
上條 努

求められます。事業環境の変化を的確かつタイムリーに捉え、DX推進や社会的要請が高まっているサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)の解決に向けて、責任ある果敢な判断により取り組みを完遂できる専門性や多様性を備えた次世代経営層の育成やサクセッションプランの進化、役員のインセンティブがより高まる報酬制度の検討等に取り組む必要があると考えています。

引き続き、委員会の客観性・適時性・透明性に留意しながら、取締役として勉強会や現場視察等を通じて、加速する環境変化の中にある各事業の実状や課題の理解を深めていくとともに、次世代経営層候補の能力や人柄等の把握に努めていきます。

各委員が、企業経営等に基づく実践的な経験や社会・経済動向等に関する高い識見のもとに、社外の視点ならではの気づきも大切にしながら、多面的・本質的な議論を重ねることで、当社にとっての最適解を見出し、持続的な成長に貢献していきたいと考えています。

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関し、毎年、取締役を対象としたアンケートを実施し、その結果について取締役会に報告しています。取締役会では、アンケート結果に基づき、現状認識や改善に向けた意見等を共有のうえ、取締役会全体の実効性を評価するとともに、さらなる実効性向上に向けた取り組み事項等について確認することとしています。

■ アンケート項目

アンケートの質問票の大項目は以下のとおりです。設問ごとに5段階で評価する方式とし、各大項目には自由記載欄を設けています。

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| I. 取締役会の人数・構成 | V. 取締役・監査等委員の支援体制と情報提供等 |
| II. 取締役会への付議事項の範囲等 | VI. 指名・報酬諮問委員会の運営 |
| III. 取締役会での意思決定および監督 | VII. 2022年度の重点取り組み |
| IV. 取締役会の運営等 | |

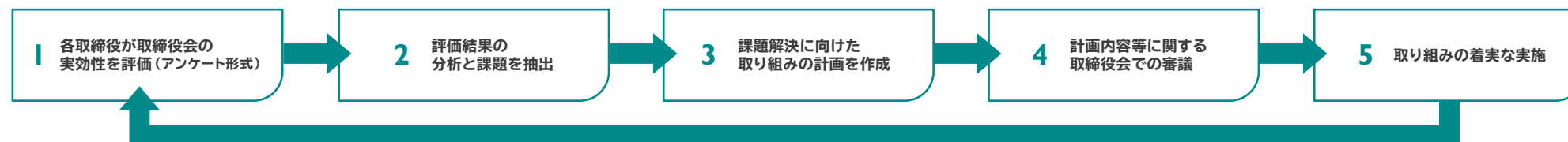
■ 2022年度の取り組み

2022年度は、取締役会の実効性向上に向け、主に以下の取り組みを進めてきました。

- ① 中期計画に対するモニタリングの充実を図る観点から、経理管理に関するPDCAサイクルの検証を適切な時期に実施
- ② 社内外取締役間の自由な議論・意見交換の充実を図る観点から、取締役会以外での懇談会等を計画的に開催

上記取り組みのほか、当社の現状や経営課題に関する社外取締役の理解を深める観点から、設備視察会や経営課題等に関する勉強会の開催に加え、社内情報や業界関連情報、お客さま、株主・投資家の皆さま、地域の皆さまからの評価等について、定期的に社外取締役への情報提供を実施しています。

取締役会の実効性評価プロセス



■ 評価結果の概要

2023年2月に実施したアンケートでは、全体の平均点が前回・前々回を上回る結果となり、全ての評価カテゴリーにおいて高い評価結果が得られました。また、同アンケートでは、実効性向上に向けた2022年度の取り組みに対しても高い評価結果が得られております。

加えて、同アンケート集約後の2023年3月に開催した社外取締役全員による意見交換会の結果も踏まえ、2023年5月開催の取締役会において議論した結果、当社取締役会として、2022年度における取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

一方で、実効性をさらに高めていくため、取締役会として以下の事項に取り組んでいく必要性が確認されました。

- ① 当社企業グループ全体の内部統制の充実に向け、グループ内部統制の現状および本質的な課題について認識を共有し、議論を深めていくこと
- ② 事業上のリスク管理の実効性向上に向け、中長期的な経営課題の全体像や取り組みの進捗状況等について認識を共有し、効果的に議論を進めていくこと

当社取締役会は、上記の点も含め、取締役会の実効性の維持・向上に引き続き取り組み、取締役会による適切な経営の監督を行うとともに、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

取締役 (2023年7月現在)

※出席状況は2022年度の実績です。なお、金澤定男氏は2023年6月28日に就任しました。
 ※砂子田智氏および大野貞彦氏の取締役会への出席状況は2022年6月28日以降に開催された取締役会を対象としています。



取締役会長
増子 次郎 Jiro Masuko

取締役会への出席状況 11/11(100%)

選任理由

入社以来、原子力部門を中心とした業務経験を有し、執行役員青森支店長や執行役員原子力部長を務めるなど、業務全般に精通しております。2015年6月から常務取締役を、2018年4月から取締役副社長 副社長執行役員を、また2021年4月から取締役会長を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役社長／社長執行役員
樋口 康二郎 Kojiro Higuchi

取締役会への出席状況 11/11(100%)

選任理由

入社以来、火力部門を中心とした業務経験を有し、原町火力発電所長や執行役員火力部長を務めるなど、業務全般に精通しております。2016年6月から常務取締役を、2018年4月から取締役 常務執行役員を、2019年6月から取締役副社長 副社長執行役員を、また2020年4月から取締役社長 社長執行役員を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役副社長／副社長執行役員
石山 一弘 Kazuhiro Ishiyama

取締役会への出席状況 11/11(100%)

選任理由

入社以来、企画部門を中心とした業務経験を有し、執行役員企画部長や常務執行役員を務めるなど、業務全般に精通しております。2021年6月から取締役 常務執行役員を、また2022年4月から取締役副社長 副社長執行役員を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役副社長／副社長執行役員
高野 広充 Hiromitsu Takano

取締役会への出席状況 11/11(100%)

選任理由

入社以来、総務部門を中心とした業務経験を有し、総務部長、上席執行役員新潟支店長、常務執行役員を務めるなど、業務全般に精通しております。2021年6月から取締役 常務執行役員を、また2022年4月から取締役副社長 副社長執行役員を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役副社長／副社長執行役員
砂子田 智 Satoshi Isagoda

取締役会への出席状況 9/9(100%)

選任理由

入社以来、経営管理部門を中心とした業務経験を有し、執行役員人財部長、執行役員岩手支店長、常務執行役員を務めるなど、業務全般に精通しております。2022年6月から取締役 常務執行役員を、また2023年4月から取締役副社長 副社長執行役員を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役／常務執行役員
大野 貞彦 Sadahiro Ohno

取締役会への出席状況 9/9(100%)

選任理由

入社以来、火力部門を中心とした業務経験を有し、執行役員火力部長や常務執行役員を務めるなど、業務全般に精通しております。2022年6月から取締役 常務執行役員を務め、当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き取締役に選任しています。



取締役／常務執行役員
金澤 定男 Sadao Kanazawa

取締役会への出席状況 —/—(—%)

選任理由

入社以来、原子力部門を中心とした業務経験を有し、執行役員原子力部長や常務執行役員を務めるなど、業務全般に精通しております。当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、取締役に選任しています。

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

取締役 (2023年7月現在)

※出席状況は2022年度の実績です。
 ※植原恵子氏および藤倉勝明氏の取締役会への出席状況は2022年6月28日以降に開催された取締役会を対象としています。
 ※藤倉勝明氏の監査等委員会への出席状況は2022年6月28日以降に開催された監査等委員会を対象としています。
 ※社外取締役の独立性については当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の基準に準拠し、判断しています。



取締役 (独立社外取締役)
上條 努 Tsutomu Kamiji

取締役会への出席状況 11/11(100%)

選任理由および期待される役割の概要

上條氏は、サッポロホールディングス株式会社代表取締役会長などを歴任し、飲料や食品等を製造・販売する企業の経営に携わってきた経験を有するなど、これまでの経歴や実績等から、豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただくため、引き続き社外取締役に選任しています。

同氏は、国内外の大型M&A・業務提携やグローバルな事業展開等を主導した企業経営者としての豊富な経験等を活かして、独立の立場から当社の経営を監督するとともに、経営方針や事業に関する助言を期待されています。



取締役 (独立社外取締役)
川野邊 修 Osamu Kawanobe

取締役会への出席状況 10/11 (91%)

選任理由および期待される役割の概要

川野邊氏は、JR東日本メカトロニクス株式会社の代表取締役社長であり、また、東日本旅客鉄道株式会社の代表取締役副社長などを歴任し、公益事業の経営に携わってきた経験を有するなど、これまでの経歴や実績等から、豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただくため、引き続き社外取締役に選任しています。

同氏は、鉄道関連事業をベースとしつつ事業の多角化を主導する企業経営者としての豊富な経験等を活かして、独立の立場から当社の経営を監督するとともに、経営方針や事業に関する助言を期待されています。



取締役 (独立社外取締役)
永井 幹人 Mikito Nagai

取締役会への出席状況 11/11 (100%)

選任理由および期待される役割の概要

永井氏は、新日鉄興和不動産株式会社 (現日鉄興和不動産株式会社) の代表取締役社長として不動産事業の経営に携わり、また、株式会社みずほコーポレート銀行 (現株式会社みずほ銀行) の取締役副頭取などを歴任し、銀行業の経営に携わってきた経験を有するなど、これまでの経歴や実績等から、豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただくため、引き続き社外取締役に選任しています。

同氏は、企業経営者としての豊富な経験および金融に関する識見等を活かして、独立の立場から当社の経営を監督するとともに、経営方針や事業に関する助言を期待されています。



取締役 (独立社外取締役)
植原 恵子 Keiko Uehara

取締役会への出席状況 9/9 (100%)

選任理由および期待される役割の概要

植原氏は、株式会社大和証券ビジネスセンターの専務取締役としてバックオフィス事業の経営に携わり、また、株式会社大和証券グループ本社の執行役などを歴任するなど、これまでの経歴や実績等から、豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただくため、引き続き社外取締役に選任しています。

同氏は、企業経営者としての豊富な経験および金融に関する識見等を活かして、独立の立場から当社の経営を監督するとともに、経営方針や事業に関する助言を期待されています。



取締役 / 監査等委員
藤倉 勝明 Katsuaki Fujikura

取締役会への出席状況 9/9 (100%)

監査等委員会への出席状況 10/10 (100%)

選任理由

入社以来、燃料部門を中心とした業務経験を有し、執行役員燃料部長、執行役員待遇監査等特命役員、上席執行役員新潟支店長を務めるなど、業務全般に精通しております。当社における豊富な業務経験と電気事業の経営全般に関する知見を有していることから、引き続き監査等委員である取締役に選任しています。



取締役 / 監査等委員 (独立社外取締役)
宮原 育子 Ikuko Miyahara

取締役会への出席状況 11/11 (100%)

監査等委員会への出席状況 13/13 (100%)

選任理由および期待される役割の概要

宮原氏は、大学教授として地域資源の活用や震災からの復興支援の研究、産学官連携プロジェクト等に携わってきた経験を有し、これまでの経歴や実績等から、学識経験者としての豊富な経験や卓越した識見をもって、客観的・中立的な監査・監督にあたっていただけるものとして、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。

同氏は、学識経験者としての豊富な識見および東北地域の震災復興支援に携わってきた経験等を活かして、独立の立場から当社の経営を監査・監督することを期待されています。



取締役 / 監査等委員 (独立社外取締役)
小林 一生 Kazuo Kobayashi

取締役会への出席状況 11/11 (100%)

監査等委員会への出席状況 13/13 (100%)

選任理由および期待される役割の概要

小林氏は、日本生命保険相互会社の取締役監査等委員 (常勤) などを歴任し、財務および会計に関する相当程度の知見を有しているほか、同社の代表取締役副社長執行役員などを歴任し、生命保険業の経営に携わってきた経験を有するなど、これまでの経歴や実績等から、豊富な経験や卓越した識見をもって、客観的・中立的な監査・監督にあたっていただけるものとして、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。

同氏は、財務および会計に関する知見や金融に関する識見等を活かして、独立の立場から当社の経営を監査・監督することを期待されています。



取締役 / 監査等委員 (独立社外取締役)
井手 明子 Akiko Iide

取締役会への出席状況 11/11 (100%)

監査等委員会への出席状況 13/13 (100%)

選任理由および期待される役割の概要

井手氏は、日本電信電話株式会社の常勤監査役およびNTT株式会社の監査役を務め、また、株式会社NTTドコモの執行役員などを歴任するなど、豊富な経験や卓越した識見をもって、客観的・中立的な監査・監督にあたっていただけるものとして、引き続き監査等委員である社外取締役に選任しています。

同氏は、公益事業の経営に携わってきた豊富な経験および監査に関する経験・識見等を活かして、独立の立場から当社の経営を監査・監督することを期待されています。

イントロダクション

価値創造ストーリー

よりそうnext実現に向けて

カーボンニュートラル達成に向けて

持続的な成長を支える基盤

循環型社会の形成

生物多様性の保全

人財戦略

DX戦略

人権の尊重

安全への取り組み

レジリエンスの強化

地域への貢献

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

データセクション

各取締役の有するスキルの中から特に期待する分野（スキル・マトリックス）

各取締役に期待する分野の考え方

記載の7項目は、東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」実現に向けて、取締役会として一般的に必要なスキルと今後の戦略実現に必要なスキルを集約のうえ、分類・整理したものです。

● 委員長 ○ 委員 | ● 男性 ○ 女性

氏名	役職	指名・報酬 諮問委員会メンバー	性別	特に期待する分野 ^{※1}						
				企業経営	テクノロジー ^{※2}	財務・会計	法務・リスク管理	事業開発・ マーケティング	ソーシャル コミュニケーション ^{※3}	人事・人財開発
増子 次郎	取締役会長	○	●	●	●				●	
樋口 康二郎	取締役社長 社長執行役員	○	●	●	●		●			
石山 一弘			●	●	●		●			
高野 広充	取締役副社長 副社長執行役員		●	●			●		●	
砂子田 智			●			●		●		●
大野 貞彦	取締役 常務執行役員		●		●				●	
金澤 定男			●		●				●	
上條 努		●	●	●			●	●		
川野邊 修	取締役（社外）	○	●	●	●		●			
永井 幹人		○	●	●		●	●			
植原 恵子			○			●			●	●
藤倉 勝明	取締役 監査等委員		●				●		●	
宮原 育子		○	○					●	●	●
小林 一生	取締役 監査等委員 （社外）		●	●		●		●		
井手 明子			○	●				●	●	

※1 上記一覧表は、各取締役が有するスキルの中から特に期待する分野を最大3つまで記載したものであり、各人の有する全ての専門性や経験を表すものではありません。

※2 「テクノロジー」は、電力や機械等の技術全般に関するスキルを表しており、カーボンニュートラル達成に向けた環境に関するスキルも含んでいます。

※3 「ソーシャルコミュニケーション」は、地域をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションに係るスキルを表しています。

社外取締役メッセージ

川野邊 修 Osamu Kawanobe

取締役（独立社外取締役）



この1年は当社にとって激動の年でした。女川原子力発電所再稼働の最終段階に入るとともに、地震による発電停止や燃料費等高騰への対応、お客さま情報等の不適切な取り扱いなどがありました。取締役会での議論を踏まえ全社を挙げて適切な対応ができました。しかし、お客さま情報等の不適切な取り扱いについては、社員教育やシステム運用をリスクとして把握できていなかったことは大きな課題です。同様のことがないか注視していきます。

構成メンバーの多様性を反映して、取締役会や勉強会では活発な議論がなされており、同じテーマで再度議論することもあります。また、社外取締役にも当社の関連情報が頻繁に届くため動向が把握できます。これらを踏まえて「外の声、生活者の声」を発信することを心掛けています。

不透明な時代に求められるのは、前例主義にとらわれず、変化に柔軟に対応することです。「現状維持はリスクにつながる」ことを肝に銘じて、リスクを徹底して議論し、新たな一歩を踏み出す必要があります。電気事業で培ってきた知見やノウハウを活かし、スマート社会実現に向けて、「より、そう、ちから。」をサステナブルに発揮できるグループへ成長していくために貢献していきたいと思っております。

永井 幹人 Mikito Nagai

取締役（独立社外取締役）



この1年を振り返ると、燃料価格の高騰や大幅な円安、2022年3月の福島県沖を震源とする地震による被害等、当社にとっては大変厳しい環境でありました。この結果、2期連続の大幅な赤字を計上し、無配となるなど株主の皆さまには大変なご迷惑をおかけいたしました。

外部環境は未だ流動的ではあるものの、さらなるコスト削減、需給最適化や燃料調達等の工夫を積み上げながらしっかりと収益を確保し、復配を目指すとともに、中長期的な投資にも耐えうる財務基盤への早期回復を図ることが重要と考えます。また、経営の重要事項として、女川原子力発電所2号機の再稼働については安全最優先の徹底を図るとともに、お客さま情報等の不適切な取り扱いにより失墜した信頼を回復すべく、再発防止策の徹底についてもしっかりとモニタリングしてまいります。

その上で、中長期ビジョン「よりそうnext」の具体化についてもさらなるスピードアップが求められており、それを支える人材投資、人財ポートフォリオへのシフトが喫緊の課題と考えます。従業員のエンゲージメントを高めつつ、より柔軟で多様化が進む組織を目指し助言、支援していきたいと考えています。

植原 恵子 Keiko Uehara

取締役（独立社外取締役）



社外取締役に就任して1年が経ちましたが、特に収益面で厳しい状況が続きました。過去最大の経常赤字、規制料金値上げは相当な難局でしたが、当社取締役会では執行サイドと社外取締役の間で時間をかけて活発に議論が交され、その後の状況報告も適宜適切に行われております。また、お客さま情報等の不適切な取り扱い事案の発生を受けたコンプライアンス体制再構築に関しては、電力業界外での経験を踏まえて、各社外取締役の積極的かつ厳しい意見具申が行われており、今後もしっかりとフォローしてまいります。なお、苦しい経営環境ながら、上越火力発電所の世界最高の発電効率達成や、ハイブリッド債発行による資金調達の多様化など、絶えず前向きに取り組む姿勢は評価できると考えております。

当社を取り巻く環境は依然厳しいままですが、下を向いている暇はありません。脱炭素化や収益源の多様化など課題は山積です。分野によっては、見えている光は未だほんの一筋かもしれませんが、一步一步の前進が「新たな東北電力への脱皮」につながります。今後も現場の皆さまとの交流を通じ、このことをできるだけ共有し、当社への理解をさらに深めた上で、当社のチャレンジを支援してまいります。

取締役／監査等委員（社外）メッセージ

宮原 育子 Ikuko Miyahara

取締役／監査等委員（独立社外取締役）



2022年度は、ロシアとウクライナの戦争も2年目に入り、世界経済全体が混乱を続ける中で、当社は発電に係る燃料の価格の変動への対応や調達の安定化に注力した1年でした。また、分社化後のコンプライアンスに関わる問題の発生もあり、改めて、企業の健全な運営と経営を進めることの重要性を確認しました。嬉しいニュースとしては、昨年3月の福島県沖地震で被災した火力発電所の早期復旧や、最新鋭の火力電源である上越火力発電所が12月に営業運転を開始し、世界最高の発電効率を達成したことが挙げられます。東北においては、年々自然災害による停電や、発電所などのインフラへの被害も増えており、復旧への時間と費用が会社の収支にも影響を及ぼしています。今後は、事業インフラ被害に起因する経済的な負担を軽減するための備えが必要と考えます。

「女性活躍」の取り組みでは、グループ企業を含む対話や研修会を通じて、社内の女性活躍に対する意識は高まっていると感じています。当社には、男女を問わず、仕事に誇りとやりがいを持つ若手社員が数多く存在しますので、社外取締役の一人として、次世代の人材登用の在り方を一緒に考えていきたいと思ひます。

小林 一生 Kazuo Kobayashi

取締役／監査等委員（独立社外取締役）



2022年度は当社企業グループの収支や財務面において、東日本大震災直後の水準を下回る極めて厳しい結果となりました。燃料価格等の高騰といった業界共通の事由に加えて、当社火力発電所が福島県沖を震源とする地震で甚大な被害を受けたこともあり、まさに「会社創立以来の危機的な経営状況」に直面しました。こうした中、2023年度のテーマは明確であり、収支・財務基盤の着実な回復とそれをベースにした中長期ビジョン「よりそうnext」の確実な前進です。安全確保を最優先とした原子力発電所再稼働の実現、再生可能エネルギー活用拡大の継続、お客さまのご負担軽減に資するさらなる経営効率化等々、経営の構造変革にはそれを支えるガバナンス強化が不可欠です。昨年度は、新電力のお客さま情報等の取り扱いを巡って、改善すべき事案が発生し、改めて企業グループベースでのガバナンス強化も課題であると考えます。

的確なリスク認識と適切な意思決定プロセス、そしてタイムリーなPDCAはこうしたガバナンスの要諦であり、その確認が監査等委員会の重要なミッションです。当社企業グループの正念場である2023年度、私自身も社外取締役・監査等委員として貢献すべく尽力していきたく思ひます。

井手 明子 Akiko Ide

取締役／監査等委員（独立社外取締役）



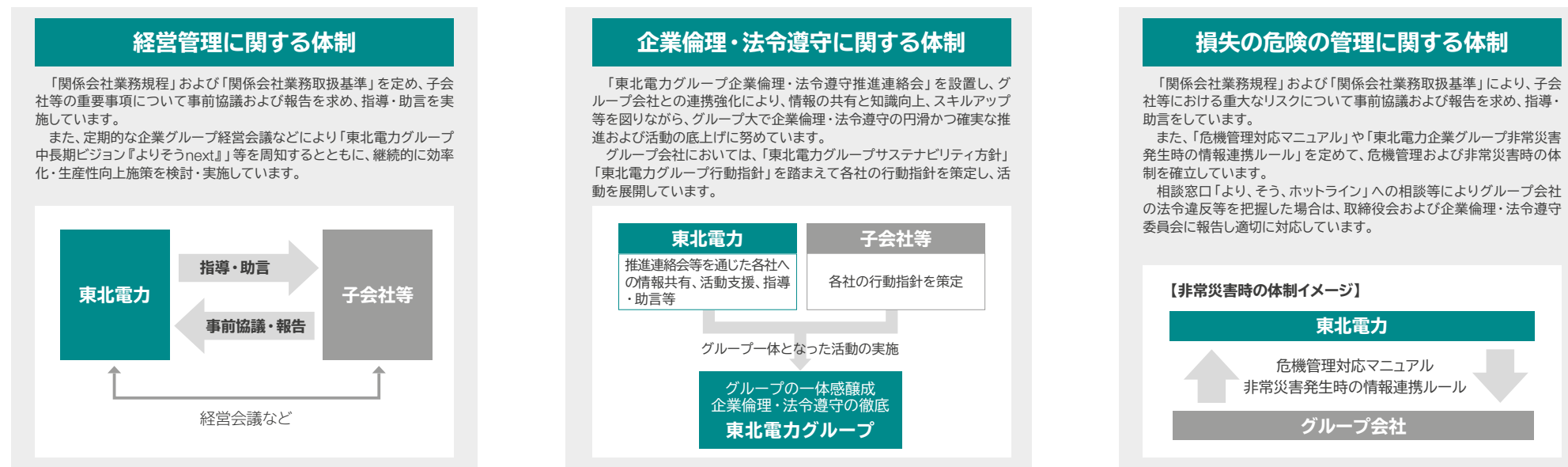
当社は昨年11月以降、高圧・特別高圧の電気料金、また、今年6月には小売規制料金、低圧自由料金の見直しを実施させていただきました。収支と財務基盤を早期に回復させ、安定的な事業運営を行う経営基盤を固めることが喫緊の課題です。燃料、市場電力価格の変動、自然災害の増加やエネルギー政策の動向など、当社の事業運営に影響を及ぼすリスクについては、今後もリスクコントロールを行い、事業環境の変化に対して強いリスク耐性を持つ企業となるのが極めて重要であると考えています。

当社において発生した新電力のお客さま情報等の不適切な取り扱い事案については、徹底した調査と原因分析を行い、再発防止策を検討、策定しました。電気事業法における行為規制遵守は業務遂行にあたっての大前提であることを肝に銘じ、公正な競争環境、お客さまとの信頼関係を損なうことのないよう、ハード面、ソフト面での対策が着実に実行されることを、監査等委員として、現場の実態も踏まえ注視してまいりたいと思ひます。

足もとの厳しい経営環境を乗り越え、電力供給事業とスマート社会実現事業を通して「よりそうnext」の実現に向けて尽力いたします。

グループガバナンスの強化

当社では、取締役会において「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」を決議し、「子会社等における業務の適正を確保するための体制」を構築し、子会社等のガバナンス強化に努めております。



コンプライアンスの徹底

東北電力および東北電力ネットワークでは、企業倫理・法令遵守は全ての事業活動の前提になるとの考えの下、社長を委員長とする「企業倫理・法令遵守委員会」を設置し、社会の状況に照らして、当社の取り組みが十分かどうか検証・確認を実施し、必要な改善を図るとい、PDCAサイクルをたゆみなく回しています。

企業グループにおいては、企業倫理・法令遵守活動の基本的な方向性として「東北電力グループ企業倫理・法令遵守活動方針」を策定し、「不祥事防止」の徹底、「社会に受容される行動」の遂行、「職場における自律的活動」の推進を3つの力点として定め、各社一体となって活動を展開しています。

同方針の下、「各階層を対象とした教育の実施」や「東北電力グループ企業倫理月間」の展開、企業倫理・法令遵守に関するグループ大の従業員アンケートなどさまざまな活動に取り組んでいます。

なお、東北電力および東北電力ネットワークにおいて、新電力のお客さま情報等の不適切な取り扱いに係る事案が発生いたしました。この事案は、電力自由化における公平・公正な競争を前提とした事業運営に疑念を与えるとともに、地域やお客さまとの信頼関係にも影響しかねない事案として、大変重く受け止めております。二度と同様の事案を発生させないよう、「気づく、話す、直す」の基本姿勢のもと、企業倫理・法令遵守活動のさらなる充実を図ってまいります。

今後も、地域のお客さまから信頼される企業グループであり続けるために、お客さま目線を大切にされた適切かつ公正な事業活動を行うことを肝に銘じ、東北電力グループ行動指針ののっとり、引き続き、一人ひとりがコンプライアンスの徹底に努めてまいります。

関連 ▶ 新電力のお客さま情報等の不適切な取り扱いに係る再発防止に向けた取り組み ▶ P13

関連 ▶ コンプライアンス ▶ Sustainability Report2023 ▶ P73

株主・投資家とのコミュニケーション

当社は、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話の促進に向けて、株主総会以外の場においても対話の場を設け、当社の取組みに対する理解が得られるよう、IR担当役員を中心に各部門の有機的な連携を図りながら、対話の充実に努めております。

株主・投資家の皆さまとの対話は当社にとって多くの気づきを得る大変貴重な機会であり、頂戴したご意見については、当社取締役・経営陣幹部へタイムリーにフィードバックし当社経営に活かすとともに、株主・投資家とのコミュニケーション・ツール（各種説明資料・媒体）の充実に活用しております。

当社は、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を通じて、企業価値の向上を実現してまいりたいと考えておりますので、今後とも引き続き、皆さまのご理解とご支援のほどよろしくお願いたします。

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会以外の場においても、対話の場を設け、株主の皆さまの関心・懸念に応えるとともに、経営陣幹部・取締役は、こうした対話の中で、当社を取り巻く経営環境を踏まえた、当社の取組みに対する理解が得られるよう、経営方針を分かりやすく説明するよう努めてまいります。

また、当社は以下の取組みを進めており、引き続き、株主のみなさまとの建設的な対話の促進に努めております。

- 1 株主・投資家のみなさまとの対話全般について統括を行う、IR担当役員を指定しております。
- 2 IR担当役員をはじめとした関係役員のほか、IR担当部署であるグループ戦略部門および関係部門が参加する会議を機動的に開催し、各部門の有機的な連携を図っております。
- 3 株主懇談会や決算説明会等を開催し、個別面談以外の対話の充実に努めております。
- 4 株主・投資家との対話の概要については、役員および社内関係個所で情報の共有を図るとともに、寄せられた意見・要望については、当社経営に活かすよう努めております。
- 5 「内部者取引管理基準」を定め、役員・執行役員・従業員等に対して重要事実の管理を徹底するよう求めるとともに、株主・投資家の投資判断に重要な影響を及ぼす情報については、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、適時・適切・公平に開示しております。

当社の主なIR活動

対象	取組み	2022年度の活動内容
アナリスト 機関投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 年2回（第2四半期および年度決算）のアナリスト・機関投資家向け決算説明会の開催 ● ESG・スチュワードシップに関する個別面談およびESGファイナンス拡大に向けた債券投資家との個別面談の開催 ● 投資家からの意見・要望およびESG投資・情報開示に係る最新動向を「経営会議」をはじめとする社内会議へタイムリーにフィードバック ● 資本市場からの評価向上のための情報開示の充実化に向けた取組み 	<ul style="list-style-type: none"> ● アナリスト・機関投資家向け決算説明会 ● スモールミーティング ● ESG・スチュワードシップに関する個別面談 ● 統合報告書に関するESG説明会 ● 債券投資家向け個別面談（デットIR） ● アナリスト・機関投資家向け施設見学会 ● 海外機関投資家との個別リモート面談
個人株主 個人投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人株主の維持・新規獲得に向けたWeb開催を基本とした説明会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人投資家向け会社説明会

株主・投資家とのコミュニケーション・ツールの充実

- 当社では、株主・投資家の皆さまとの円滑なコミュニケーション促進に向け、株主・投資家の皆さまから頂戴したご意見等も踏まえながら、2023年度第1四半期より、「決算説明資料」をリニューアルしています。
- 今回から新たに「資本収益性指標」に係る過年度実績および当年度予想値を掲載するなど、株主・投資家の皆さまの関心が高いと考えられるデータ・情報量の拡充に努めています。
- 今後とも引き続き、株主・投資家の皆さまとの円滑なコミュニケーション促進に資する各種ツールの充実に取り組んでまいります。

